

ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada PD BPR BKK Kendal)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

FRIDA AGASTI INDASWARI
NIM. C2A009208

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2014

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Frida Agasti Indaswari
Nomor Induk Mahasiswa : C2A009208
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Usulan Penelitian Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, MM

Semarang, 19 Maret 2014

Dosen Pembimbing,

(Dra. Rini Nugraheni, MM)
NIP. 195612031984032001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Frida Agasti Indaswari
Nomor Induk Mahasiswa : C2A009208
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Usulan Penelitian Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 28 Maret 2014

Tim Penguji

1. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)
2. Ismi Darmastuti, SE, Msi (.....)
3. Eisha Lataruva, SE, MM (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang betanda tangan di bawah ini saya, Frida Agasti Indaswari, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 19 Maret 2014
Yang membuat pernyataan,

(Frida Agasti Indaswari)
NIM : C2A009208

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Hari yang mendatang tidak akan memberikan sebarang makna jika kegagalan semalam tidak dijadikan teladan “

“Jadilah cahaya suram yang kekal abadi sinarannya dan elakkan daripada menjadi cahaya terang yang bersifat seketika cuma.”

“Jangan memandang ke bawah (untuk mengetahui kekuatan tanah yang dipijak) sebelum memulakan langkah “

Cara untuk menjadi di depan adalah memulai sekarang. Jika memulai sekarang, tahun depan Anda akan tahu banyak hal yang sekarang tidak diketahui, dan Anda tak akan mengetahui masa depan jika Anda menunggu-nunggu.

(William Feather)

**Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang.
Teman yang paling setia, hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh.**

(Andrew Jackson)

skripsi ini ku persembahkan untuk :

- **Keluarga Besar Asroh Handoko dan Siti Nurgiyanti**
 - **Orang-Orang terdekat, James, Vina, dan dita**
 - **Almamaterku**

ABSTRAK

Saat ini persaingan mutu setiap perusahaan semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bisa saling bersaing dan mampu mengikuti zaman yang semakin canggih dan inovatif. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi karena kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para karyawan terhadap organisasi. Selain itu yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah komitmen karyawan pada organisasi. Komitmen organisasi merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh dari variabel independen kualitas kehidupan kerja dan komitmen Organisasi terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *census sampling*. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 128 karyawan PD BPR BKK Kendal. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Recently, the company competition is getting tougher, each company employees are required to increase performance and to be able to compete with able to follow the age advanced and innovative. The quality of working life is a major problem tat deserves attention of the organization because of the quality of working life is seen to be able to enhance the role and contribution of the employees of the organization. In addition it is dealing with employee performance is employee commitmen to the organization. Organizational commitment is the degree of a person identifying himself as a part and organization and wish to continue active participation in it.

The purpose of this study is to analyze of the independent variable the quality of working life and commitment organizational, wor againts the dependent variable that is the the performance of employees. This research using data primary obtained from the distribution of a questionnaire. The technique of the sample in this reasearch using methode census of sampling. The nuber of smples obtained by 128 employees of PD BPR BKK Kendal. Analyisi of data in this research using linier regressin techniques.

Based on the reasearch that has been done it can know the quality of working life has positive influence on employee performance and organizational commitment has a positife effect on employee performance.

Keyword : *quality of working life, organiational commitment, employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat serta karunia yang telah diberikanNya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “**ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari tanpa adanya doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak akan dapat terwujud. Oleh karena itu perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, Msi, Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Ibu Dra Rini Nugraheni, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatian untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Drs. H. Mustafa Kamal, MM selaku Dosen Wali yang telah memberikan pengarahan dan nasehat selama masa perkuliahan di Jurusan Manajemen Program Studi S1 Reguler II Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Seluruh jajaran Dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
5. Seluruh staf TU, pegawai perpustakaan, dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah banyak memberikan bantuannya selama masa studi.
6. Seluruh responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dan kerjasamanya demi kelancaran penulisan skripsi ini.
7. Kedua orang tua yang tercinta, Bapak Asroh Handoko SE, Msi yang selalu memberikan inspirasi dan Ibu Siti Nurgiyanti yang telah memotivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terimakasih atas segalanya kasih sayang, perhatian, semangat dan doa yang tiada henti. Semoga bisa jadi kebanggaan papa dan mama.
8. Kakak-Kakakku Henry Supriyanto, SE, Robby Adrian SH, MH, Andrey Ferriyan ST., M.Cs dan Keluarga Besar Asroh Handoko yang selalu setia memberi semangat.
9. Bapak Akhmad Mundolin SSos, MM selaku direktur utama PD BPR BKK Kendal yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian dan memberikan informasi yang dibutuhkan.

10. Orang-Orang terdekat yang selalu menemani disaat suka dan duka James Ridel Momuat, Dita Intania Yasinta, Octavinna Nurmala K, Kalian memang orang-orang yang sangat istimewa dalam hidupku.
11. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Reguler II angkatan 2009 terutama kelas B , atas kebersamaan yang menyenangkan selama kuliah.
12. Seluruh teman-teman yang terangkum dalam komunitas cosplayer dan Japanese Community terima kasih atas semangat dan dukungannya.
13. Seluruh pihak-pihak yang terkait yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah banyak memberikan bantuan, pengarahan, dan kerjasama dalam penyusunan skripsi ini, maupun dalam kehidupan penulis. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Semarang, 19 Maret 2013
Penulis,

Frida Agasti Indaswari
C2A009208

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4 Sistematika Penulisan Skripsi.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja.....	10
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	15
2.1.3 Kinerja.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20

2.3 Hubungan Antar Variabel.....	22
2.3.1 Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) dan Kinerja Karyawan.....	22
2.3.2 Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.....	23
2.4 Kerangka Pemikiran.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Variabel Penelitian.....	25
3.1.1 Variabel Penelitian	25
3.2 Definisi Operasional.....	26
3.2.1 Kualitas Kehidupan Kerja (X1).....	26
3.2.2 Komitmen Organisasi (X2).....	27
3.2.3 Kinerja Karyawan (Y2).....	28
3.3 Populasi dan Sampel.....	28
3.3.1 Populasi.....	28
3.3.2 Sampel.....	29
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.5 Metode Pengumpulan Data	29
3.6 Metode Analisis Data.....	30
3.6.1 Metode Deskriptif.....	30
3.6.2 Metode Kuantitatif.....	31
3.7 Metode Pengujian Data	32
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.7.4 Regresi Linier berganda.....	35
3.7.5 Uji Ketepatan Model.....	36
3.8 Uji Hipotesis.....	36

BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN	37
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	37
4.1.1 Profil PD BPR BKK Kendal.....	37
4.1.2 Struktur Organisasi PD BPR BKK Kendal.....	38
4.2 Deskripsi Responden.....	38
4.3 Deskripsi Variabel.....	40
4.4 Uji Instrumen Peneltian.....	45
4.5 Asumsi Klasik.....	47
4.6 Uji Ketepatan Model.....	50
4.7 Pengujian Hipotesis.....	52
4.8 Pembahasan.....	54
BAB V PENUTUP	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	60
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	61
5.4 Rekomendasi Penelitian Yang Akan Datang.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pelanggaran Kerja Karyawan PD BPR BKK Kendal.....	6
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai dan Jabatan.....	39
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4.3 Usia Responden.....	41
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Responden.....	42
Tabel 4.5 Masa Kerja Responden.....	42
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja.....	44
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	45
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	48
Tabel 4.10 Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian.....	49
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Normalitas.....	50
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Autokorelasi.....	51
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	52
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	52
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Regresi Linier.....	53
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	54
Tabel 4.17 Hasil Uji Determinasi.....	55
Tabel 4.18 Pengujian Hipotesis.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Pencapaian Kredit Nasabah PD BPR BKK Kendal.....	7
Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	24
Gambar 4.1.2 Struktur PD BPR BKK Kendal.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Kuisisioner.....	65
LAMPIRAN B Tabulasi Data.....	69
LAMPIRAN C Data Frekuensi.....	68
LAMPIRAN D Uji Validitas.....	80
LAMPIRAN E Uji Reliabilitas.....	82
LAMPIRAN F Uji Normalitas.....	85
LAMPIRAN G Uji Heterokedastisitas.....	86
LAMPIRAN H Uji Hipotesis.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Pada dasarnya yang menjadi tujuan utama perusahaan adalah memperoleh keuntungan. Perusahaan yang siap bersaing harus memiliki manajemen yang efektif karena tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M), yaitu: *man, money, methode, machine, material dan market* (Hasibuan, 2001).

Menurut Edwin B. Flippo (dikutip dari Hani Handoko, 2001) mengenai manajemen sumber daya manusia bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu pengetahuan yang menitik beratkan kepada manusia dalam hubungan kerja dan menerapkan fungsi- fungsi manajemen dalam mendayagunakan sumber daya yang ada di perusahaan.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia harus dilaksanakan secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat direalisasikan. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya.

Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Simamora (1997) penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut sedangkan Menurut Elmuti dan Kathawala (1997) ada 5 (lima) kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu, yaitu dengan melihat kualitas kerjanya, kuantitas kerjanya, pengetahuan dan ketrampilan, ketepatan waktunya dan komunikasi.

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 1992 dalam Noor Arifin 2012). Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dilakukan oleh Ari Husnawati (2006) dan Noor Arifin (2012).

Hal penting lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan adalah komitmen karyawan pada organisasi. Komitmen organisasional juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, menurut prapti,dkk (2004) komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Hingga saat ini berbagai riset telah membuktikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap *work outcomes* seperti keinginan untuk pindah kerja, kinerja, kepuasan kerja dan tingkat kemangkiran (Cohen, 1999).

Komitmen organisasi merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi

aktif di dalamnya. Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan atau organisasi dalam konteks ini tidak lagi dipandang semata-mata mencari nafkah belaka, tetapi lebih mendalam. Dengan adanya konsep kualitas kehidupan kerja dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui lingkungan kerja yang manusia melalui empat dimensi kualitas kehidupan kerja tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai sehingga komitmen organisasional untuk bekerja juga lebih tinggi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang dilakukan oleh Ari Husnawati,dkk (2006).

Kualitas kehidupan kerja sendiri mempunyai dampak pada komitmen organisasi. Adanya kualitas kehidupan kerja pada karyawan juga menumbuhkan komitmen pada karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pernah dilakukan oleh Ari Husnawati (2006) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Wyatt dan Wah (2001) terhadap pekerja di Singapura menyebutkan bahwa pekerja ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. Kinerja yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia.

Berdasarkan hasil Penelitian di atas peneliti akan mengarahkan pada kajian mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PD BPR BKK Kendal. PD BPR BKK Kendal merupakan badan usaha milik Daerah Kabupaten Kendal yang tentunya bergerak

di bidang perbankan dimana pengelolaan karyawan yang benar kaitannya sangat penting dengan persaingan antar bank-bank lainnya, sehingga karyawan dituntut untuk produktif demi kemajuan PD BPR BKK Kendal serta supaya tetap bertahan terus menerus mencapai target yang sudah ditentukan.

Manajemen kinerja yang diterapkan oleh PD BPR BKK Kendal ternyata belum berhasil meningkatkan antusiasme karyawan untuk memberikan hasil karya yang lebih baik untuk organisasi yang dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul mengenai permasalahan kualitas kehidupan kerja karyawan yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara *prasurvey* pada direktur utama dan beberapa karyawan PD BPR BKK Kendal antara lain kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan dalam masalah perbankan sehingga tugas dan tanggung jawab pekerjaan kurang maksimal diselesaikan.

Kompensasi yang diterima oleh para karyawan tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka kerjakan. Masih terjadi tebang pilih dalam menentukan karyawan yang mengikuti diklat maupun pelatihan dan promosi serta masih kurangnya dukungan manajemen dalam penerapan hasil pendidikan maupun pelatihan dalam kehidupan organisasi. Secara tidak langsung hal ini memberikan dampak yang kurang harmonis dalam kehidupan organisasi.

Selain itu rendahnya antusiasme karyawan juga dapat dilihat dari pelanggaran yang sering terjadi. Pelanggaran-pelanggaran tersebut merupakan kesalahan karyawan yang seringkali terjadi dan hal tersebut merupakan tindakan yang menyalahi aturan SOP (*Standart Operating Procedure*). Setiap perusahaan memiliki SOP dalam menjalankan kegiatannya agar berjalan dengan baik dan

teratur. Pelanggaran yang sering terjadi contohnya yakni terlambat masuk kerja, kesalahan penulisan slip setoran (salah penulisan dalam tanggal atau jumlah setoran dll), bolos kerja dll. Adapun data pelanggaran kerja dapat dilihat sebagai berikut :

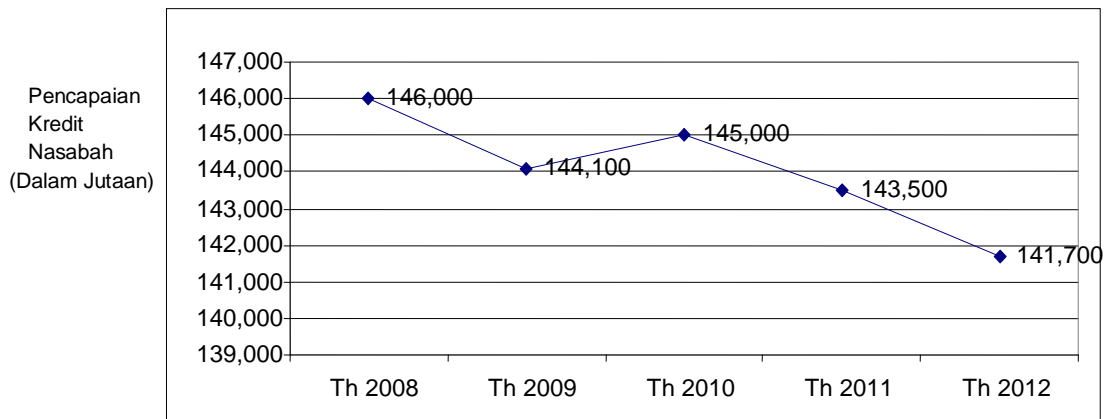
Tabel 1.1
Data Pelanggaran Kerja Karyawan PD BPR BKK Kendal
Tahun 2010 - 2012

Tahun (a)	Pelanggaran Kerja (b)	Persentase (b/135 x 100%)	Kenaikan
2010	13 orang	9,63 %	0 %
2011	18 orang	13,33 %	3,7 %
2012	21 orang	15,56 %	2,23 %

Sumber : PD BPR BKK Kendal, 2013

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan adanya peningkatan pelanggaran kerja. Peningkatan pelanggaran kerja tersebut dipengaruhi oleh rendahnya komitmennya karyawan terhadap organisasi yang mengindikasikan kinerja menjadi menurun dengan ditunjukkan pencapaian target kredit dari nasabah selama lima tahun terakhir 2008 – 2012 yang ditetapkan PD BPR BKK Kendal tidak tercapai bahkan rata-rata mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat dari gambar grafik sebagai berikut :

Gambar 1.1
Data Pencapaian Kredit Nasabah
PD BPR BKK Kendal Tahun 2008 – 2012



Sumber : PD BPR BKK Kendal, 2013

Berdasarkan gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa pencapaian kredit dari nasabah tahun 2008 – 2012 secara keseluruhan mengalami penurunan. Oleh sebab itu perusahaan terus melakukan upaya dan mendorong agar karyawan dapat memenuhi target kerja dari perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini akan mengambil judul “ **Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PD BPR BKK Kendal)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan pada PD BPR BKK Kendal yang mengalami penurunan kinerja yang ditunjukkan oleh fenomena yang muncul yaitu pencapaian target kredit dari nasabah selama lima tahun terakhir 2008 – 2012 yang ditetapkan PD BPR BKK Kendal tidak tercapai bahkan rata-rata mengalami penurunan. Penurunan target pencapaian kredit nasabah dapat disebabkan oleh beberapa

faktor diantaranya faktor kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi karyawan, maka timbul pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu sumber daya manusia.
2. Memberikan tambahan informasi kepada peneliti di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan kinerja karyawan.
3. Memberikan tambahan informasi kepada perusahaan mengenai kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.
4. Bagi penelitian yang akan datang dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan pelayanan dan kinerja kepada masyarakat.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian, direncanakan terdiri dari lima bab, masing-masing bab berisi :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, menentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan dan serta metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian serta analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran-saran / masukan-masukan yang berguna dimasa yang akan datang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 1992 dalam Noor Arifin, 2012). Dalam pendekatan SDM, Nawawi (2005) mengatakan bahwa setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja atau biasa di sebut Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of work life* disingkat QWL), agar SDM di lingkungannya menjadi kompetitif, maka secara keseluruhan organisasi akan menjadi kompetitif pula dalam mewujudkan eksistensinya. QWL secara umum bermakna bahwa ada Sembilan aspek pada SDM di lingkungan perusahaan yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan.

Kesembilan aspek tersebut yakni :

- a. Di lingkungan setiap dan semua perusahaan, pekerja/ karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja/ karyawan dan disampaikan tepat pada waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja positif. Untuk itu perusahaan dalam

menyampaikan informasi dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja, atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi perusahaan, seperti papan bulletin, majalah perusahaan dan lain-lain.

- b. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua pekerja memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan, secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu mengatur cara penyampaian keluhan/ keberatan secara terbuka atau melalui proses pengisian formulir khusus untuk keperluan tersebut. Di samping itu dapat pula ditempuh dengan kesediaan mendengarkan review antar karyawan yang mengalami konflik. Atau melalui proses banding (*appeal*) pada pimpinan yang lebih tinggi dalam konflik dengan manajer atasannya.
- c. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan kejelasan pengembangan karier masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran untuk memangku suatu pekerjaan/ jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi. Di samping itu dapat juga ditempuh melalui pelaksanaan pekerjaan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya dalam bekerja yang dilakukan secara obyektif. Pada giliran berikutnya dapat ditempuh dengan mempromosikannya untuk memangku jabatan yang lebih tinggi di dalam perusahaan tempatnya bekerja.

- d. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing. Untuk itu perusahaan dapat melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikutsertakan karyawan, dalam rangka memikirkan langkah-langkah bisnis yang akan ditempuh. Di samping itu dapat pula dilakukan dengan menyelenggarakan pertemuan-pertemuan, yang tidak sekedar dipergunakan untuk menyampaikan perintah-perintah dan informasi-informasi, tetapi juga untuk memperoleh masukan dan mendengarkan saran-saran/ pendapat para karyawan.
- e. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangga pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya. Untuk keperluan itu perusahaan berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga karyawan pada perusahaan. Dalam bentuk yang sederhana dapat dilakukan melalui logo, lambing, jaket perusahaan, dll. Di samping itu rasa bangga juga dapat dikembangkan melalui partisipasi perusahaan terhadap kehidupan berbangsa dan bernegara dengan mengikutsertakan karyawan, kepedulian terhadap kehidupan berbangsa dan bernegara dengan mengikutsertakan karyawan, kepedulian terhadap masalah-masalah lingkungan sekitar, dan memperkerjakan karyawan dengan kewarganegaraan dari bangsa tempat perusahaan melakukan operasional bisnis.

- f. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung (pemberian upah dasar dan berbagi keuntungan/manfaat) yang kompetitif dan dapat mensejahterakan kehidupan karyawan sesuai posisi/jabatannya di perusahaan dan status social ekonominya di masyarakat.
- g. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta member jaminan lingkungan kerja yang aman. Beberapa usaha yang dapat dilakukan, antara lain dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pekerja terutama dari segi fisik/jasmaniah. Kegiatan lain dapat dilakukan dengan membentuk tim yang dapat memberikan respon cepat terhadap kasus gawat darurat bagi karyawan yang mengalami kecelakaan. Dengan kata lain perusahaan perlu memiliki program keamanan kerja yang dapat dilaksanakan bagi semua karyawannya.
- h. Di lingkungan suatu perusahaan, semua dan setiap karyawan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikannya sebagai pekerja/ karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas

reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun.

- i. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan Pusat Kesehatan, Pusat Perawatan Gigi, menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/ penyuluhan bagi para pekerja/ karyawan. Sembilan aspek tersebut sangat penting artinya dalam pelaksanaan manajemen, agar perusahaan mempertahankan dan meningkatkan eksistensinya secara kompetitif. QWL yang berisi kesembilan tersebut harus diwujudkan melalui kegiatan-kegiatan manajemen dengan pendekatan SDM.

Dari beberapa aspek dan sudut pandang yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu ada beberapa indikator yang digunakan dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang kemudian dikembangkan, tetapi dalam penelitian ini hanya akan digunakan empat indikator saja menurut Walton (dalam Zin 2004), yaitu :

1. Komunikasi, yakni menyampaikan informasi yang dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja, atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi perusahaan, seperti papan bulletin, majalah perusahaan dan lain-lain. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting

oleh pekerja/ karyawan dan disampaikan tepat pada waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja positif

2. Pemberdayaan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.
3. Penghargaan dan pengakuan, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja
4. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik

2.1.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Menurut Mowday (2006) Konsep komitmen muncul dari studi yang mengeksplorasi kaitan/hubungan antara karyawan dan orang. Motivasi untuk melakukan studi terhadap komitmen didasari pada suatu keyakinan bahwa karyawan yang berkomitmen akan menguntungkan bagi perusahaan karena kemampuan potensialnya dan mengurangi turn over dan meningkatkan kinerja.

Komitmen organisasi adalah suatu nilai personal, dimana seringkali mengacu pada loyalitas terhadap perusahaan atau komitmen terhadap perusahaan (Cherrington, 1994 dalam Ari Husnawati, 2006). Allan Mayer et. al (2007) menyatakan komitmen itu adalah suatu kekuatan yang mengikat perorangan kepada suatu tindakan keterkaitan pada satu atau lebih target." Komitmen dapat diwujudkan berdasarkan norma, dan kelanjutan, yang mencerminkan emosional, kewajiban yang dirasa, dan biaya-biaya dalam hubungan untuk mencapai target. Komitmen organisasi menurut Robbins (2006) merupakan suatu status di mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mengharapkan untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan yang tinggi dapat membuat komitmen organisasional yang tinggi di mana bermanfaat bagi organisasi.

Dimensi dalam komitmen organisasional menurut Allan Mayer et. al (2007) antara lain :

1. *Affective Commitment* sikap seseorang untuk menekuni pekerjaannya.

Ukuran yang digunakan :

- a. Senang terhadap karir di organisasi
- b. Senang mendiskusikan organisasi
- c. Benar-benar ikut merasakan permasalahan organisasi
- d. Komit terhadap organisasi
- e. Merasa bagian dari organisasi
- f. Terikat secara dengan organisasi
- g. Makna organisasi
- h. Senang bekerja di organisasi

2. *Continuance Commitment* merupakan sikap seseorang menilai untung rugi.

Ukuran yang digunakan :

- a. Menyenangi pekerjaan di organisasi
- b. Tidak ingin meninggalkan organisasi
- c. Setia pada pekerjaan
- d. Merasa rugi bila meninggalkan organisasi
- e. Organisasi sesuai dengan harapan dan keinginan
- f. Tidak memiliki pilihan lain untuk bekerja
- g. Setia pada organisasi
- h. Merasa beruntung dapat bekerja di organisasi

3. *Normative Commitment* sikap loyalitas seseorang terhadap instansi dimana ia bekerja. Ukuran yang dapat digunakan :

- a. Tidak terpengaruh dengan orang yang pindah ke organisasi lain.
- b. Loyalitas terhadap organisasi.
- c. Tidak berminat pindah kerja ke organisasi lain
- d. Pentingnya loyalitas
- e. Kecocokan dengan organisasi
- f. Adanya bimbingan dari atasan
- g. Komit melaksanakan tugas
- h. Pengaruh positif pada lingkungan kerja

2.1.3 Kinerja

Sedarmayanti (2007) mengatakan bahwa Kinerja berasal dari kata *performance* yang merupakan kata benda (*noun*) dimana salah satunya memiliki arti “ *thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan).

Kinerja terjemahan dari “*performance*”, berarti :

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).
4. Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.
5. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Simamora (1997) menyatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. Menurut Bernardin dan Russel (dalam Noor Arifin, 2012) ada 6 (enam) kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu, yaitu dengan melihat kualitas kerjanya, kuantitas kerjanya, ketepatan waktunya, efektivitasnya, kemandirian, dan komitmen kerjanya.

Hasibuan (2003) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. As'ad (2004) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Elmuti dan Kathawala (dalam Ari Husnawati, 2006) kinerja dapat diukur melalui lima indikator :

- a. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan
- b. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Pengetahuan dan ketrampilan, yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai dari suatu organisasi
- d. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- e. Komunikasi, yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Ari Husnawati (2006) melakukan penelitian mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel. Penelitian mengambil sampel 102 karyawan PERUM Pegadaian Kanwil Semarang. Pengukuran kualitas kehidupan kerja terdiri dari empat dimensi : pertumbuhan dan pengembangan, upah dan keuntungan, partisipasi kerja lingkungan kerja dan diadopsi dari konsep Walton (1974). Tiga komponen model dan pengukuran komitmen organisasi diadopsi dari Allen dan Meyer (1990) yaitu afektif komitmen, kontinuan komitmen serta normative komitmen. Sedangkan kinerja karyawan terdiri dari enam factor : kualitas, kuantitas, keahlian, pengetahuan, ketepatan waktu dan komunikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja.

Noor Arifin (2012) melakukan penelitian mengenai analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. Penelitian ini mengambil sampel 65 karyawan dari CV DUTA Senenan Jepara. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerjanya; kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kualitas Kehidupan Kerja dan

kemudian kinerja karyawan, dari Elmuti dan Kathawala, 1997, dan Kepuasan Kerja, yang dikembangkan oleh Robbin, 1996 serta Wexley et.al., 1992. berdasarkan nilai R square sebesar 62,7 % dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kualitas kehidupan kerja.

Menurut Yenny dan Joko Utomo (2011) Komitmen Organisasi yang diberikan pada karyawan merupakan salah satu variabel yang sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan kepada organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan kepercayaan, kemampuan dan keinginan yang kuat untuk melibatkan dan mempertahankan diri kepada organisasi, sehingga akan menjadi komponen efektifitas dalam peningkatan kinerja karyawan.

Ribhan (2008) melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Chandra Superstore TanjungKarang Bandar Lampung. Jumlah populasi dalam penelitian ini sangatlah besar , maka pengambilan sampelnya menggunakan *Stratified Random Sampling*. Populasi dibagi ke dalam beberapa sub populasi, kemudian pada setiap sub populasi dilakukan pengambilan sampel secara acak. Sub populasi dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan banyaknya karyawan yang ada dalam PT Chandra Superstore TanjungKarang Bandar Lampung sehingga dihasilka sampel 105 orang. Dengan hasil penelitian komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dewita Heriyanti (2007) penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang sejumlah 100 orang. Hasil analisis

menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan Empiris tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasional manajemen perusahaan seharusnya memperhatikan faktor-faktor seperti komitmen organisasional, karena faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan tersebut.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) dan Kinerja Karyawan

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi seperti yang dinyatakan oleh Lewis dkk (2001). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap kinerja dalam organisasi. Menurut May dan Lau (1999) penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. kualitas kehidupan kerja.

Riset yang dilakukan oleh Bruce, Lau dan Johnson (1999) membandingkan 88 perusahaan yang diidentifikasi sebagai perusahaan terbaik Amerika dengan 88 perusahaan yang tergabung dalam Standar and Poor's one Hundred S&P 100). Sampel dari perusahaan terbaik mewakili perusahaan dengan praktek kualitas kehidupan yang tinggi sementara perusahaan dalam S&P 100 digunakan sebagai kelompok pengendali untuk tujuan perbandingan. Temuan dalam studi empiris mereka menemukan bahwa perusahaan dengan praktek kualitas kerja yang tinggi akan menikmati pertumbuhan yang tinggi (yang diukur

melalui pertumbuhan aset dan penjualan selama tahun) dan juga keuntungan (diukur dengan ROA dan ROE selama 5 tahun). kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan produktivitas, rendahnya turnover serta meningkatnya kepuasan kerja. Kontribusinya tidak hanya pada kemampuan perusahaan untuk merekrut SDM yang handal tetapi juga meningkatkan daya saing perusahaan, Sedangkan pada penelitian Ari Husnawati (2006) Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,041 (signifikan pada level 5%). Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut maka komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Prapti dkk, 2004. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang dilakukan oleh Ari Husnawati (2006) pada PERUM Pegadaian dengan Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai CR sebesar 2,371 dan dengan probabilitas sebesar 0,018. Nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. dapat disimpulkan dimensi-dimensi komitmen organisasi akan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Yenny dan Joko Utomo (2011) pada PT.Bank Lippo Cabang Kudus menyatakan bahwa Variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,289.

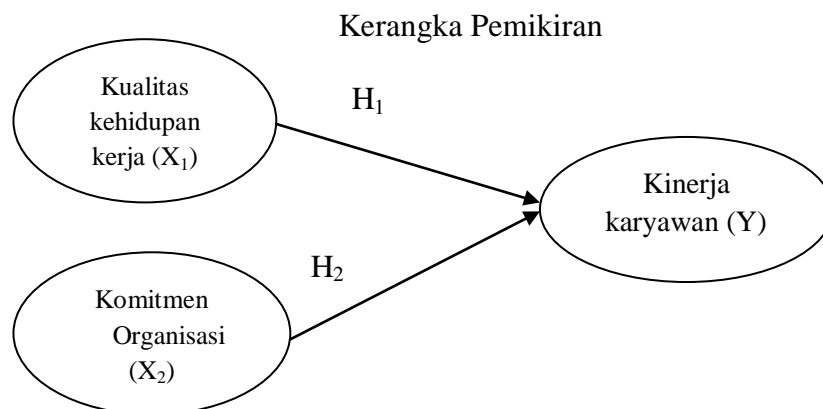
ini menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan Komitmen Organisasi sebesar 1 skor karyawan meningkatkan kinerja sebesar 0,289 tanpa dipengaruhi faktor lainnya. Dengan demikian dapat dikatakan jika ada kenaikan tingkat Komitmen Organisasi yang diberikan pada karyawan akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian hipotesis diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebagai berikut :

Gambar 2.1.



Sumber: Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

3.1.1 Variabel Penelitian

Untuk memudahkan agar suatu penelitian dapat bermula dan berakhir pada suatu tujuan yang jelas maka penelitian perlu disimplifikasikan ke dalam bangunan variabel (Ferdinand, 2006). Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009).

1. Variabel dependen

Variabel Dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi atau tergantung oleh variabel lain. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). Variabel ini adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen sering juga disebut juga variabel output, kriteria, konsekuen atau variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas.

2. Variabel Independen

Variabel independen, yaitu variabel yang bebas dan tidak terpengaruh oleh variabel lain. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kualitas kehidupan kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2). Variabel

independen ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent* atau variabel bebas.

3.2 Definisi Operasional

3.2.1 Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 1992 dalam Noor Arifin, 2012). Indikator dalam kualitas kehidupan kerja yakni :

1. Komunikasi, yakni menyampaikan informasi yang dapat dilakukan dalam bentuk pertemuan atau secara langsung pada setiap pekerja, atau melalui pertemuan kelompok, dan dapat pula melalui sarana publikasi perusahaan, seperti papan bulletin, majalah perusahaan dan lain-lain. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja/ karyawan dan disampaikan tepat pada waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan merupakan motivasi kerja positif
2. Pemberdayaan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.
3. Penghargaan dan pengakuan, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja

4. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik

3.2.2 Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi adalah suatu kekuatan yang mengikat perorangan kepada suatu tindakan keterkaitan pada satu atau lebih target (Allan Mayer et. Al, 2007). Komitmen organisasi pada dasarnya berkaitan dengan kedekatan para karyawan/ pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat merefleksikan kekuatan mengenai keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan tersebut biasanya dipengaruhi oleh beberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada karyawan/ bawahan sesuai dengan harapan mereka. Menurut Yenny dan Joko Utomo (2011) Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat disamakan dengan motivasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu komitmen terhadap organisasi dianggap sebagai suatu komponen yang berpengaruh terhadap efektivitas suatu organisasi publik tersebut. Namun demikian, para pemimpin saat ini belum begitu banyak memberikan perhatian bagi terwujudnya langkah-langkah strategis dalam meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Indikator komitmen organisasi antara lain :

1. *Affective Commitment* merupakan sikap seseorang untuk menekuni pekerjaannya.
2. *Continuance Commitment* merupakan sikap seseorang menilai untung rugi.
3. *Normative Commitment* sikap loyalitas seseorang terhadap instansi dimana ia bekerja.

3.2.3 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja (Hasibuan, 2003). Kinerja dapat diukur melalui lima indikator :

- a. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Pengetahuan dan ketrampilan, yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai dari suatu organisasi.
- d. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- e. Komunikasi, yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat

perhatian oleh peneliti karena dipandang sebagai sebuah lingkungan penelitian (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah PD BPR BKK Kendal yang diketahui jumlahnya sebesar 128 orang.

3.3.2 Sampel

Dalam melakukan penelitian peneliti meneliti seluruh anggota populasi yang ada, Dengan demikian Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah jenis *census sampling* Dimana semua anggota populasi pada PD BPR BKK Kendal yang berjumlah 128 orang akan diambil.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer adalah data yang langsung diperoleh dari responden / karyawan PD BPR BKK Kendal. Data primer dalam penelitian ini berbentuk kuesioner meliputi tanggapan responden berkenaan dengan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Kendal.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Metode Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai responden dan variabel-variabel penelitian, sehingga dapat menjadi patokan analisis lebih lanjut. Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya mengenai variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan. Teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimal 1 maksimum 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus (Ferdinand, 2006):

Dimana :

F1 : frekuensi responden yang menjawab dengan poin 1 pada angket

F2 : frekuensi responden yang menjawab dengan poin 2 pada angket

F3 : frekuensi responden yang menjawab dengan poin 3 pada angket

F4 : frekuensi responden yang menjawab dengan poin 4 pada angket

F5 : frekuensi responden yang menjawab dengan poin 5 pada angket

Poin jawaban responden tidak dimulai dari angka 0 melainkan dari poin 1-5, maka perhitungan nilai indeks jawaban akan menghasilkan nilai minimal sebesar 20 dan nilai maksimal sebesar 100.

A. Batas atas rentang skor : $(\%F \times 5) / 5 = (100\% \times 5) / 5$

$= 500 / 5$

$= 100\%$

$$\text{Nilai Indeks} = (\%F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)$$

$$\text{B. Batas bawah rentang skor : } (\%F \times 1) / 5 = (100\% \times 1) / 5$$

$$= 100 / 5$$

$$= 20\%$$

Sedangkan rentang skala yang digunakan sebagai dasar interpretasi indeks yakni sebagai berikut:

$$5,00 - 46,00 = \text{Rendah}$$

$$46,01 - 87,01 = \text{Sedang}$$

$$87,02 - 128,00 = \text{Tinggi}$$

3.6.2 Metode kuantitatif

Metode analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel – tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis, untuk itu akan digunakan program analisis SPSS. SPSS adalah suatu software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis windows (Ghozali, 2006).

Metode yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang telah diolah dengan angka-angka dan pembahasan melalui perhitungan statistik. Analisa kuantitatif ditentukan oleh beberapa tahap :

- 1) Editing : proses yang dilakukan setelah data terkumpul melihat apakah jawaban pada kuesioner telah lengkap.
- 2) Coding : proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban di kuesioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.
- 3) Pemberian Skor atau Nilai : untuk memudahkan dalam perhitungan pengujian hipotesa, maka penulis menggunakan kuesioner yang berpedoman pada skala Likert dengan menggunakan lima kategori dengan rincian sebagai berikut :
 - a) Jawab sangat setuju diberi nilai 5
 - b) Jawab setuju diberi nilai 4
 - c) Jawab cukup setuju diberi nilai 3
 - d) Jawab tidak setuju diberi nilai 2
 - e) Jawab sangat tidak setuju diberi nilai 1
- 4) Tabulasi : pengelompokkan atas jawaban yang diteliti dan teratur kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna.

3.7 Metode Pengujian Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan analisis faktor yaitu dengan menguji apakah butir-butir indikator atau kuesioner yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Jika masing-masing pertanyaan

merupakan indikator pengukur maka memiliki $KMO > 0,5$ dan signifikansi $< 0,05$ serta memiliki nilai kriteria loading faktor pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2006) :

- a. Loading faktor (componen matrix) $> rule\ of\ tumb\ (0,4)$ berarti valid
- b. Loading faktor (componen matrix) $< rule\ of\ tumb\ (0,4)$ berarti tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel / handal, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran reabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* (Ghozali, 2006) dengan kriteria :

- a. Bila nilai alpha $> 0,6$ maka data reliabel
- b. Bila nilai alpha $< 0,6$ maka data tidak reliabel

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2006).

2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi linier terdapat antara pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Gozali, 2001). Pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin Watson*, yaitu dengan menghitung nilai di statistik. Nilai di statistik ini dibandingkan dengan nilai di tabel dengan tingkat signifikan 5%. Dasar pengambilannya adalah sebagai berikut :

- a) Jika $0 < dw < dl$, maka terjadi autokorelasi positif
- b) Jika $dl < dw < du$, maka ragu-ragu terjadi autokorelasi
- c) Jika $4 - du < dw < du$, maka tidak terjadi autokorelasi
- d) Jika $4 - du < dw < 4 - dl$, maka ragu-ragu terjadi autokorelasi
- e) Jika $dw > 4 - dl$, maka terjadi autokorelasi

Keterangan :

dl = batas bawah dw

du = batas atas dw

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependent. Apabila hasil uji di atas level signifikan ($\rho > 0,05$) berarti tidak terjadi

heterokedastisitas dan sebaliknya apabila level dibawah signifikan ($p < 0,05$) berarti terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2006).

4. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya multikolinearitas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesifikasi. Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2006).

Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflantion factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* $< 0,1$ atau nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas.

3.7.4 Regresi Linier Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dengan asumsi variabel yang lain konstan. Rumus yang digunakan adalah (Ghozali, 2006) :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kualitas Kehidupan Kerja

X2 = Komitmen Organisasi

a = Konstanta regresi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

e = errors

3.7.5 Uji Ketepatan Model

1). Uji F

Uji F untuk menguji pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan atau bersama-sama (Ghozali, 2006) dengan kriteria taraf signifikan (α) < 0,05.

2). Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar prosentasi pengaruh yang diberikan oleh variabel independent terhadap variabel dependent. Rumus yang digunakan adalah (Ghozali, 2006) :

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi

3.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2006). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan (α) < 0,05.